

## AN OVERVIEW OF THEORETICAL FRAMEWORKS FOR RESEARCHING TEACHERS' WELL-BEING

Ngô Huỳnh Hồng Nga\*<sup>1</sup>, Võ Đoàn Thơ<sup>2</sup>

\* Corresponding author  
Email: nhhnga@ctu.edu.vn

<sup>1</sup> Can Tho University  
Xuan Khanh ward, Ninh Kieu district, Can Tho City,  
Vietnam

<sup>2</sup> Email: doantho@ueh.edu.vn  
University of Economics Ho Chi Minh City  
59C Nguyen Dinh Chieu, District 3,  
Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 11/12/2024

Revised: 17/01/2025

Accepted: 30/01/2025

Published: 20/02/2025

**Abstract:** Well-being is not only crucial for teachers themselves but also essential for students, schools, and the community. Teacher well-being is considered a critical factor that contributes to enhancing the quality of teaching and learning. While numerous empirical studies have been conducted globally to explore teacher well-being, there is a limited number of systematic reviews that examine the theoretical frameworks commonly employed in investigating teacher well-being. This paper underscores the significance of theoretical frameworks in research and analyzes the foundational frameworks used to explore teacher well-being. The findings from this study indicate that Ecological systems theory, Self-Determination theory, Complex Dynamic systems theory, and Job Demands-Resources theory are widely adopted theoretical frameworks for investigating teacher well-being. This article serves as a valuable reference for future research on teacher well-being in the field of education.

**Keywords:** Well-being, theoretical frameworks, Ecological systems theory, Self-Determination theory, Complex Dynamic systems theory, Job Demands-Resources theory.

## TỔNG QUAN CÁC KHUNG LÝ THUYẾT ĐỂ NGHIÊN CỨU VỀ HẠNH PHÚC CỦA GIÁO VIÊN

Ngô Huỳnh Hồng Nga\*<sup>1</sup>, Võ Đoàn Thơ<sup>2</sup>

\* Tác giả liên hệ  
Email: nhhnga@ctu.edu.vn

<sup>1</sup> Trường Đại học Cần Thơ  
phường Xuân Khánh, quận Ninh Kiều,  
Thành phố Cần Thơ, Việt Nam

<sup>2</sup> Email: doantho@ueh.edu.vn  
Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh  
59C Nguyễn Đình Chiểu, Quận 3,  
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Nhận bài: 11/12/2024

Chỉnh sửa xong: 17/01/2025

Chấp nhận đăng: 30/01/2025

Xuất bản: 20/02/2025

**Tóm tắt:** Hạnh phúc (Well-being) không chỉ quan trọng đối với bản thân giáo viên mà cũng rất cần thiết đối với người học, với nhà trường và cộng đồng. Hạnh phúc của giáo viên được xem là một yếu tố góp phần nâng cao chất lượng dạy và học. Trên thế giới, mặc dù nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã được tiến hành để điều tra về hạnh phúc của giáo viên nhưng có rất ít nghiên cứu tổng quan tìm hiểu về các khung lý thuyết thường được vận dụng để điều tra sự hạnh phúc của giáo viên. Bài viết trình bày tầm quan trọng của khung lý thuyết trong nghiên cứu và phân tích các khung lý thuyết nền tảng để nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên. Kết quả từ nghiên cứu tổng quan này cho thấy rằng, thuyết Hệ thống sinh thái (Ecological systems theory), Thuyết Tự quyết (Self-determination theory), Thuyết Hệ thống động phức hợp (Complex dynamic systems theory) và Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực (Job demands-resources theory) là những khung lý thuyết được sử dụng rộng rãi để điều tra hạnh phúc của giáo viên. Bài viết này cung cấp nguồn tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu trong tương lai về hạnh phúc của giáo viên trong lĩnh vực giáo dục.

**Từ khóa:** Hạnh phúc, khung lý thuyết, Thuyết Hệ thống sinh thái, Thuyết Tự quyết, Thuyết Hệ thống động phức hợp, Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực.

### 1. Đặt vấn đề

Hạnh phúc (Well-being) là một khái niệm đa diện bao gồm các khía cạnh thể chất, tâm lý, xã hội và cảm xúc, tạo thành một yếu tố cơ bản trong trải nghiệm của con người. Theo Seligman (2011), hạnh phúc

phản ánh sự tương tác phức tạp giữa sức khỏe tổng thể, sự hài lòng và chất lượng cuộc sống của một cá nhân. Tác giả đã đề xuất mô hình PERMA bao gồm năm yếu tố chính của hạnh phúc: 1) *Cảm xúc tích cực* (Positive emotion), 2) *Sự gắn kết* (Engagement), 3)

Các mối quan hệ (Relationships), 4) Ý nghĩa cuộc sống (Meaning), 5) Thành tích (Achievement). Cụ thể, cảm xúc tích cực đề cập đến một loạt các cảm giác vượt xa niềm vui và hạnh phúc, bao gồm sự hài lòng, nhiệt tình, hi vọng, tự hào, quan tâm, tình yêu, sự giải trí, lòng trắc ẩn và lòng biết ơn. Việc nuôi dưỡng những cảm xúc này giúp nâng cao sự hạnh phúc. Cảm xúc tích cực giúp sức khỏe thể chất được cải thiện, tuổi thọ dài hơn và các mối quan hệ tốt đẹp hơn. Sự gắn kết là yếu tố thứ hai của mô hình PERMA. Sự gắn kết được mô tả như một cấu trúc hướng đến hành động bao gồm các thành phần cảm xúc, hành vi và nhận thức. Các mối quan hệ xã hội là yếu tố thứ ba của mô hình PERMA. Các mối quan hệ tích cực và tiếp xúc xã hội rất quan trọng đối với hạnh phúc và sức khỏe của con người trong suốt cuộc đời. Ý nghĩa cuộc sống là yếu tố thứ tư trong mô hình PERMA. Ý nghĩa đề cập đến việc con người tìm kiếm mục đích, mong muốn các hành động có giá trị và kết nối với điều gì đó lớn hơn. Thành tựu là yếu tố cuối cùng của mô hình PERMA. Thành tựu liên quan đến việc đạt được mục tiêu thông qua sự nỗ lực và tự tạo động lực cho bản thân, dẫn đến việc hạnh phúc được nâng cao khi mọi người tự hào về những thành tựu của mình. Mô hình PERMA không chỉ là lí thuyết về hạnh phúc mà còn được áp dụng trong việc phát triển cá nhân, cải thiện chất lượng cuộc sống và tạo ra sự thịnh vượng lâu dài (Seligman, 2011).

Trong lĩnh vực giáo dục, hạnh phúc của giáo viên có tầm quan trọng hàng đầu vì nó không chỉ ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân của họ mà còn ảnh hưởng lớn đến chất lượng giảng dạy và kết quả học tập của học sinh. Granziera và cộng sự (2021) giải thích rằng, hạnh phúc rất quan trọng đối với bản thân giáo viên, với người học, với nhà trường và cộng đồng. Hạnh phúc có thể xem là trạng thái đạt đến sự hoàn thiện cả về sức khỏe thể chất và tinh thần, không chỉ bao gồm sự hạnh phúc, hài lòng mà còn là khả năng đối mặt với những điều tiêu cực cũng như những thách thức trong cuộc sống. Những người hạnh phúc là những người khỏe mạnh, sống có mục đích, họ biết cách duy trì sự kết nối với cộng đồng và biết cách cân bằng cảm xúc xã hội. Budzińska (2023) nhận định rằng, hạnh phúc là điều rất quan trọng đối với giáo viên “để phát triển, để duy trì nghề nghiệp, để có sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, và do đó cần được đảm bảo bởi các nhà hoạch định chính sách và những người phụ trách các tổ chức giáo dục” (tr. 23).

Nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên là rất quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục, hỗ trợ giáo viên và đảm bảo sự thành công của học sinh.

Nó không chỉ giúp ngăn ngừa sự kiệt sức và cải thiện sự hài lòng trong công việc cho giáo viên, mà còn nâng cao hiệu suất tổng thể của trường học và đóng góp vào một hệ thống giáo dục khỏe mạnh, hiệu quả hơn. Khi giáo viên phát triển, học sinh cũng phát triển và toàn bộ hệ sinh thái giáo dục được hưởng lợi. Trong những năm gần đây, nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã được tiến hành để điều tra về hạnh phúc của giáo viên trong lĩnh vực giáo dục (Nazari & Karimpour, 2024; Sadeghi & Pourbahram, 2024; Sohail et al., 2023; Yıldıırım, 2014). Tuy nhiên, cho đến thời điểm hiện tại, số lượng nghiên cứu tổng quan về các khung lí thuyết thường được vận dụng để điều tra hạnh phúc của giáo viên còn rất hạn chế. Bài viết này giới thiệu các khung lí thuyết nổi bật để nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên. Đây sẽ là cơ sở tham khảo giúp cho các nghiên cứu chuyên sâu về hạnh phúc của giáo viên trong tương lai.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Tầm quan trọng của khung lí thuyết (Theoretical framework) trong nghiên cứu

Varpio và cộng sự (2020) định nghĩa: “Khung lí thuyết là một tập hợp các khái niệm và giả định được phát triển và kết nối một cách logic - phát triển từ một hoặc nhiều lí thuyết” (tr. 989). Khung lí thuyết là nền tảng mà dựa vào đó tất cả kiến thức được xây dựng (theo nghĩa bóng và nghĩa đen) cho một nghiên cứu, đóng vai trò hỗ trợ cho lí do thực hiện nghiên cứu, tuyên bố vấn đề, mục đích, tầm quan trọng và các câu hỏi nghiên cứu. Theo Grant và Osanloo (2014), khung lí thuyết cung cấp cơ sở vững chắc cho việc đánh giá tài liệu, quan trọng nhất là các phương pháp nghiên cứu và phân tích số liệu. Do đó, việc lựa chọn khung lí thuyết phù hợp cho một nghiên cứu là quá trình quan trọng và cần thiết mà tất cả các nhà nghiên cứu nên quan tâm. Việc lựa chọn khung lí thuyết đòi hỏi phải có sự hiểu biết sâu sắc, cân nhắc về vấn đề, mục đích, tầm quan trọng và các câu hỏi nghiên cứu. Điều cần lưu ý là tất cả bốn yếu tố (vấn đề, mục đích, tầm quan trọng và các câu hỏi nghiên cứu) phải được kết hợp với nhau chặt chẽ để khung lí thuyết có thể làm nền tảng cho nghiên cứu và hướng dẫn nhà nghiên cứu có thể chọn cách thiết kế nghiên cứu và phân tích dữ liệu phù hợp.

Để việc lựa chọn khung lí thuyết hợp lí, Grant và Osanloo (2014, tr.19) đề xuất tám bước mà các nhà nghiên cứu cần thực hiện, đó là: 1) Bắt đầu bằng việc xác định niềm tin của nhà nghiên cứu; 2) Xem xét một số lí thuyết phù hợp với các giá trị nhận thức luận của nhà nghiên cứu và mở rộng cách suy nghĩ

của nhà nghiên cứu về các khái niệm trong nghiên cứu; 3) Phát triển kiến thức về các lý thuyết và hiểu tại sao mỗi lý thuyết lại quan trọng; 4) Tiến hành phân tích tổng quan tài liệu để tìm minh chứng cho các lý thuyết; 5) Tham khảo cơ sở dữ liệu ProQuest Dissertations and Theses để xem cách những người khác đã áp dụng các lý thuyết cụ thể mà người nghiên cứu đang xem xét; 6) Xem xét các ý kiến phản đối và ủng hộ niềm tin và lý thuyết đã chọn; 7) Áp dụng các câu trả lời “Nhu thế nào” (How) mà lý thuyết kết nối với vấn đề, mục đích của nghiên cứu, tầm quan trọng và thiết kế nghiên cứu; 8) Chọn một khung lý thuyết cung cấp một “bản thiết kế” vững chắc và mô tả cho người đọc.

## 2.2. Các khung lý thuyết nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên

### 2.2.1. Thuyết Hệ thống sinh thái (Ecological systems theory)

Thuyết Hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner (1979) nhấn mạnh sự tương tác lẫn nhau giữa các hệ thống và cá nhân. Theo giải thích của Bronfenbrenner (1979): “Môi trường được coi là một tập hợp các cấu trúc lồng vào nhau, mỗi cái bên trong cái tiếp theo, như một tập hợp búp bê Nga” (Bronfenbrenner 1979, tr.3). Cụ thể, mô hình hệ thống sinh thái bao gồm năm hệ thống kết nối với nhau. Trong đó, *hệ vi mô* (nhận dạng cá nhân và các mối quan hệ cá nhân), *hệ trung mô* (tương tác giữa các môi trường khác nhau mà con người hoạt động), *hệ ngoại mô* (các môi trường ảnh hưởng gián tiếp đến một người), *hệ vĩ mô* (bối cảnh xã hội và văn hóa rộng ảnh hưởng đến tất cả các hệ thống khác) và *hệ thời gian* (ảnh hưởng của thời gian lên một cá nhân). Chong và cộng sự (2023) nhận định rằng: Thuyết Hệ sinh thái cung cấp một góc nhìn đặc biệt về “bối cảnh” vì nó áp dụng cách tiếp cận chi tiết và có hệ thống hơn so với các lý thuyết khác để tìm hiểu về bối cảnh (tr.333).

Trong lĩnh vực giáo dục, Thuyết Hệ thống sinh thái thường được sử dụng để nghiên cứu sự hạnh phúc của giáo viên vì nó cung cấp một khuôn khổ toàn diện để tìm hiểu các yếu tố tương tác lẫn nhau trong môi trường của giáo viên. Nó làm nổi bật các tác động giữa các hệ thống khác nhau này và cách chúng tác động tổng thể đến sức khỏe tâm lý và cảm xúc của giáo viên. Bằng cách sử dụng cơ sở lý thuyết này, các nhà nghiên cứu có thể khám phá cách những thay đổi trong một phần của hệ thống (Ví dụ, lãnh đạo trường học hoặc kì vọng xã hội) có thể ảnh hưởng đến hạnh phúc của giáo viên và cách giáo viên, ngược lại, có thể ảnh hưởng đến môi trường

của chính mình. Cách tiếp cận toàn diện này giúp xác định các phương thức cải thiện hạnh phúc của giáo viên ở nhiều cấp độ, từ cá nhân đến xã hội.

Ở Áo, Hofstadler và cộng sự (2021) đã điều tra về hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên dạy cấp Trung học cơ sở. Dữ liệu được thu thập từ các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với 16 giáo viên. Dựa trên Thuyết Hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner (1979), nghiên cứu này nêu bật sự ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hạnh phúc của giáo viên (Ví dụ như chính sách của nhà trường, phản hồi từ xã hội, mối quan hệ với người học và niềm tin cá nhân). Ở Malta, nghiên cứu của Mercer (2023) đã tìm hiểu hạnh phúc của tám giáo viên tiếng Anh làm việc trong khu vực tư nhân. Nghiên cứu này thu thập dữ liệu thông qua hai cuộc phỏng vấn bán cấu trúc, được hỗ trợ bởi các công cụ trực quan và nhật kí. Kết quả từ nghiên cứu này đã chỉ ra sự tác động của mô hình kinh doanh trong khu vực tư nhân đến sự hạnh phúc của giáo viên, cụ thể là điều kiện làm việc và địa vị nghề nghiệp. Nghiên cứu này chỉ ra rằng, giáo viên đánh giá cao vai trò giảng dạy của mình, thúc đẩy các tương tác tích cực với cả đồng nghiệp và học sinh, trải nghiệm một môi trường làm việc hỗ trợ mặc dù các yếu tố này khác nhau giữa các tổ chức. Kết quả từ các nghiên cứu này đã chứng minh rằng, Thuyết Hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner (1979) được vận dụng hiệu quả để tìm hiểu về hạnh phúc của giáo viên.

### 2.2.2. Thuyết Tự quyết (Self-determination theory)

Thuyết Tự quyết của Ryan và Deci (2000) là một lý thuyết vĩ mô về động lực của con người, đề cập đến những vấn đề cơ bản như phát triển nhân cách, tự điều chỉnh, nhu cầu tâm lý tổng quát, mục tiêu và khát vọng cuộc sống, năng lượng và sức sống, quá trình tiềm thức cũng như mối quan hệ giữa văn hóa (đoàn thể) và động lực, và tác động của môi trường xã hội đến động lực, cảm xúc, hành vi và hạnh phúc của con người. Do đó, Moring (2022) nhận định rằng, lý thuyết này liên quan đến các vấn đề trong nhiều lĩnh vực của cuộc sống. Theo Ryan và Deci (2020), con người có thể đạt được hạnh phúc khi ba nhu cầu tâm lý cơ bản của họ được thỏa mãn bao gồm: quyền tự chủ (Autonomy), năng lực (Competence) và mối quan hệ (Relatedness). Trong đó, quyền tự chủ liên quan đến cảm giác sáng kiến và sở hữu, phát triển trong các hoạt động tự định hướng nhưng giám sát do sự kiểm soát bên ngoài. Năng lực là cảm giác làm chủ và thành công, được hỗ trợ tốt nhất bởi các môi trường với những thử thách tối ưu và phản hồi. Mối quan hệ là cảm giác gắn kết, được nuôi dưỡng thông

qua sự tôn trọng và quan tâm. Do đó, việc thỏa mãn những nhu cầu cơ bản này là rất quan trọng đối với việc xây dựng bản sắc, động lực tự chủ, sự tham gia, thích ứng xã hội, sức khỏe và hạnh phúc.

Bằng cách áp dụng Thuyết Tự quyết vào nghiên cứu hạnh phúc của giáo viên, các nhà nghiên cứu có thể giải thích việc thỏa mãn các nhu cầu tâm lý cơ bản ảnh hưởng đến động lực, sự hài lòng trong công việc, sự tham gia và sức khỏe tâm lý của giáo viên. Khi những nhu cầu này được đáp ứng, giáo viên có khả năng trải qua mức độ hạnh phúc cao hơn, động lực tăng lên và giảm bớt cạn kiệt năng lượng. Ngược lại, khi những nhu cầu này không được đáp ứng, giáo viên có thể gặp phải những hậu quả tiêu cực như căng thẳng, lo âu và thiếu sự gắn kết. Có thể thấy rằng, lý thuyết này cung cấp một góc nhìn hữu ích để tìm hiểu cách mà môi trường làm việc và các yếu tố bên trong nó (như sự tự chủ, năng lực và sự liên kết) ảnh hưởng đến sức khỏe và động lực của giáo viên. Điều này giúp nhận diện các cách thức tạo ra môi trường trường học hỗ trợ và trao quyền cho giáo viên, từ đó thúc đẩy sức khỏe tinh thần của họ.

Ở Iran, Nazari và Xodabande (2022) đã điều tra vai trò của hạnh phúc của giáo viên tiếng Anh trong việc hình thành bản sắc của họ dựa trên ba thành phần của thuyết Tự quyết bao gồm quyền tự chủ, năng lực và mối quan hệ. Dữ liệu được thu thập thông qua các buổi dự giờ lớp học và phỏng vấn bán cấu trúc với 10 giáo viên tiếng Anh. Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng, hạnh phúc của giáo viên chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi những quy chế hạn hẹp từ nhà trường đã cản trở việc hình thành bản sắc của họ, mặc dù giáo viên cũng trải nghiệm cảm xúc tích cực. Những hạn chế này đã khiến các giáo viên nghi ngờ khả năng của mình để hoạt động hiệu quả, tạo ra sự thiếu kết nối giữa các đồng nghiệp và gây cản trở đến quyền tự chủ của giáo viên. Ở Trung Quốc, Wei và cộng sự (2024) đã vận dụng Thuyết Tự quyết để điều tra mối liên hệ giữa các ưu điểm với hạnh phúc của giáo viên tại nơi làm việc cùng với vai trò trung gian của sự thỏa mãn nhu cầu cơ bản. Tổng cộng 374 giáo viên đại học đã hoàn thành một loạt các bảng câu hỏi về việc sử dụng ưu điểm, sự thỏa mãn nhu cầu cơ bản, hạnh phúc hưởng lạc (Hedonic well-being) và hạnh phúc bản chất (Eudaimonic well-being). Kết quả chỉ ra mối tương quan tích cực giữa việc sử dụng ưu điểm và cả hai loại hạnh phúc tại nơi làm việc. Kết quả từ nghiên cứu này đề xuất rằng, nhà trường nên ưu tiên nâng cao khả năng của giáo viên trong việc sử dụng ưu điểm của họ và thúc đẩy một môi trường thuận lợi cho việc thực hành

những điều này, qua đó cải thiện hạnh phúc tại nơi làm việc của giáo viên.

### 2.2.3. Thuyết Hệ thống động phức hợp (Complex dynamic systems theory)

Theo Freeman và Cameron (2008), một hệ thống động phức hợp được tạo thành từ nhiều yếu tố hoặc tác nhân đa dạng và khác nhau; Nó năng động, với mọi thứ luôn thay đổi theo thời gian; nó là phi tuyến tính (tức là sự tương tác giữa các phần tử và tác nhân trong hệ thống thay đổi theo thời gian và sự thay đổi không tỷ lệ thuận với đầu vào); Nó là hệ mở, cho phép năng lượng và vật chất từ bên ngoài xâm nhập vào; Nó có tính thích ứng ở chỗ sự thay đổi trong một lĩnh vực của hệ thống sẽ dẫn đến sự thay đổi trong toàn bộ hệ thống và nó gắn bó chặt chẽ với bối cảnh. Sulis và cộng sự (2021) giải thích rằng, Thuyết Hệ thống động phức hợp được vận dụng để tìm hiểu sự hạnh phúc của giáo viên bởi vì nó là khái niệm đa diện, dựa vào bối cảnh và năng động.

Trong lĩnh vực giáo dục, có thể giải thích rằng, hạnh phúc của giáo viên không phải là thực thể cô lập mà chịu tác động sâu sắc bởi nhiều yếu tố khác nhau, chẳng hạn như động lực trong lớp học (hành vi của học sinh, số lượng học sinh trong lớp, các thách thức trong giảng dạy); môi trường trường học (sự hỗ trợ của lãnh đạo, văn hóa trường học, các chính sách) và các yếu tố cá nhân (khả năng phục hồi cảm xúc, cuộc sống cá nhân, cân bằng công việc - cuộc sống). Theo Sulis và cộng sự (2021), có nhiều nghiên cứu chứng minh rằng, các đặc điểm cốt lõi của một hệ thống động phức tạp, bao gồm tính năng động, tính liên kết và vị trí, có thể được tìm thấy ở trạng thái hạnh phúc. Tuy nhiên, cho đến nay, những đặc điểm này thường được khám phá riêng lẻ. Do đó, nhóm tác giả đề xuất các nghiên cứu trong tương lai có thể nghiên cứu kết hợp những đặc điểm này như những yếu tố cốt lõi của hạnh phúc.

Trong một nghiên cứu, Sulis và cộng sự (2021) đã vận dụng Thuyết Hệ thống động phức hợp của Freeman và Cameron (2008) để điều tra hạnh phúc của sáu giáo sinh (Pre-service teachers) thông qua các cuộc phỏng vấn cá nhân được tiến hành trong đợt đại dịch COVID-19 đầu tiên. Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng, đại dịch là một sự cố nghiêm trọng ảnh hưởng đến hạnh phúc của mỗi cá nhân. Ngoài ra, hạnh phúc của giáo sinh phát sinh từ sự tương tác động của nhiều yếu tố xã hội, bối cảnh và nội tại. Kết quả từ nghiên cứu này đã chứng minh rằng, việc nghiên cứu hạnh phúc của giáo sinh dựa trên Thuyết Hệ thống động phức hợp nêu bật một

quan điểm lí thuyết mới. Hầu hết các nghiên cứu trước đây điều tra về hạnh phúc của giáo viên chỉ xem xét các đặc điểm của nó một cách riêng biệt. Trái lại, việc tìm hiểu về hạnh phúc như một hệ thống động phức hợp cho phép người nghiên cứu xem xét nó từ góc độ tổng thể, bộc lộ tính năng động, tính liên kết và những phẩm chất nổi bật của cấu trúc mà chỉ có thể trở nên rõ ràng khi nhìn nó như một tổng thể hữu cơ. Đây là nghiên cứu đầu tiên vận dụng Thuyết Hệ thống động phức hợp để điều tra về hạnh phúc của giáo sinh. Trong tương lai, nhiều nghiên cứu hơn nữa có thể vận dụng cơ sở lí thuyết này để tìm hiểu về sự hạnh phúc của giáo viên trong các giai đoạn nghề nghiệp và bối cảnh giáo dục khác nhau.

#### 2.2.4. Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực (Job demands - resources theory)

Trong những năm gần đây, Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực của Bakker và Demerouti (2008) được sử dụng khá phổ biến để giải thích các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc của nhân viên trong môi trường làm việc. Granziera và cộng sự (2021) giải thích tiền đề chính của lí thuyết này là điều kiện làm việc trong tất cả các ngành nghề có thể được xác định bao gồm yêu cầu công việc (Job demands) và nguồn lực công việc (Job resources). Trong đó, yêu cầu công việc bao gồm các khía cạnh thể chất, xã hội, tổ chức hoặc tâm lí của công việc đòi hỏi người lao động phải nỗ lực về thể chất hoặc tâm lí (Ví dụ, khối lượng công việc, vấn đề kỉ luật, áp lực thời gian). Trái lại, nguồn lực công việc là những yếu tố của công việc giúp người lao động đạt được mục tiêu công việc, quản lí nhu cầu công việc và phát triển ở vị trí của họ (Ví dụ, nhận thức được sự hỗ trợ về quyền tự chủ, cơ hội học tập chuyên môn và mối quan hệ với đồng nghiệp).

Trong lĩnh vực giáo dục, lí thuyết này được sử dụng để giải thích sự hạnh phúc của giáo viên. Cụ thể, yêu cầu công việc bao gồm khối lượng công việc quá tải, học sinh khó khăn, áp lực hành chính và căng thẳng cảm xúc từ việc quản lí lớp học; nguồn lực công việc có thể bao gồm đồng nghiệp hỗ trợ, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự tự chủ trong giảng dạy và việc tiếp cận tài liệu hoặc công nghệ. Bakker và Demerouti (2008) giải thích rằng, khi yêu cầu công việc vượt quá nguồn lực sẵn có, giáo viên có thể bị kiệt sức và giảm sút sức khỏe. Ngược lại, nguồn lực đầy đủ có thể giảm nhẹ tác động tiêu cực của yêu cầu công việc và thúc đẩy sự tham gia và hài lòng của giáo viên.

Ở Anh, Ostermeier và cộng sự (2023) đã điều tra

tác động của đặc điểm công việc đến hạnh phúc chủ quan của giáo viên ( $n=954$ ). Kết quả từ nghiên cứu này cho thấy rằng, các trường học sử dụng lí thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực để duy trì và nâng cao mức độ hài lòng trong công việc cũng như tác động tiêu cực đến giáo viên. Kết quả chỉ ra rằng, sự an toàn trong công việc, quyền tự chủ và tiếng nói của giáo viên tăng lên; xung đột giữa công việc và cuộc sống giảm xuống. Nghiên cứu này đề xuất rằng các chương trình đào tạo và phát triển giáo viên cần tập trung vào kĩ năng giao tiếp và cung cấp cho giáo viên nhiều cơ hội để tham gia vào các quyết định quan trọng của tổ chức. Trong một nghiên cứu khác ở Úc, Collie (2023) điều tra vai trò của ba nguồn lực công việc (lãnh đạo hỗ trợ sự tự chủ, mối quan hệ với đồng nghiệp và học sinh) và ba yêu cầu công việc (lãnh đạo cản trở sự tự chủ, áp lực thời gian, hành vi gây rối của học sinh) liên quan đến hạnh phúc của giáo viên (sức sống chủ quan, sự tham gia hành vi, sự phát triển chuyên môn) và ý định thay đổi công việc. Khách thể tham gia là 426 giáo viên. Kết quả cho thấy rằng, nguồn lực công việc có liên hệ tích cực với các yếu tố hạnh phúc, trong khi áp lực thời gian lại có liên hệ tiêu cực đến sức sống và liên quan tích cực đến sự tham gia hành vi. Ngoài ra, mối quan hệ với đồng nghiệp và sức sống chủ quan có liên hệ tiêu cực với ý định thay đổi công việc và có liên hệ tích cực với lãnh đạo hỗ trợ sự tự chủ và áp lực thời gian.

### 3. Kết luận

Trong các công trình nghiên cứu về sự hạnh phúc của giáo viên, việc áp dụng các cơ sở lí thuyết là điều cần thiết để giúp hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc trong môi trường làm việc của giáo viên. Các khung lí thuyết như: Hệ thống sinh thái (Ecological systems theory), Thuyết Tự quyết (Self-determination theory), Thuyết Hệ thống động phức hợp (Complex dynamic systems theory) và Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực (Job demands - resources theory) đều đóng góp những quan điểm quan trọng giúp giải thích sự tác động của các yếu tố bên ngoài và bên trong đến hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên.

Thuyết Hệ thống sinh thái của Bronfenbrenner (1979) nhấn mạnh vào mối quan hệ giữa các hệ thống tác động lẫn nhau, từ cá nhân đến các yếu tố xã hội và văn hóa. Như vậy, Thuyết Hệ thống sinh thái giúp làm sáng tỏ sự đa dạng của các yếu tố tác động đến hạnh phúc của giáo viên và cần được áp dụng để nghiên cứu trong các bối cảnh giáo dục khác nhau. Trong khi đó, Thuyết Tự quyết của Ryan

và Deci (2000) tập trung vào ba nhu cầu tâm lý cơ bản: Quyền tự chủ, năng lực và mối quan hệ, là yếu tố quyết định sự hạnh phúc của cá nhân. Do đó, Thuyết Tự quyết cung cấp một khuôn khổ rõ ràng để đánh giá và cải thiện môi trường làm việc của giáo viên thông qua việc thỏa mãn các nhu cầu tâm lý cơ bản. Thuyết Hệ thống động phức hợp của Freeman và Cameron (2008) lại bổ sung một góc nhìn toàn diện và năng động về hạnh phúc của giáo viên. Bằng cách nhìn nhận hạnh phúc như một hệ thống phức hợp với các yếu tố có sự liên kết và thay đổi theo thời gian, thuyết này khuyến khích các nghiên cứu đi sâu vào cách các yếu tố như xã hội, bối cảnh nghề nghiệp và cảm xúc cá nhân tác động qua lại lẫn nhau. Hạnh phúc trong môi trường giáo dục không phải là một yếu tố tĩnh mà là một quá trình thay đổi liên tục, phụ thuộc vào sự tương tác giữa các yếu tố bên ngoài và bên trong của giáo viên. Điều này mở ra hướng nghiên cứu mới, trong đó hạnh phúc có thể được coi là một cấu trúc năng động và đa chiều, luôn thay đổi và thích ứng với các điều kiện khác nhau. Cuối cùng, Thuyết về Yêu cầu của công việc và nguồn lực của Bakker và Demerouti (2008) đóng góp một cách tiếp cận quan trọng trong việc tìm hiểu hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên. Theo Thuyết này, sự cân bằng giữa yêu cầu công việc và nguồn lực công việc có thể quyết định mức độ hạnh phúc và sự tham gia của giáo viên. Hơn nữa, việc đáp ứng các yêu cầu cơ bản trong công việc, như giảm xung đột giữa công việc và cuộc sống cá nhân, sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực hơn, từ đó nâng cao hạnh phúc nghề nghiệp cho giáo viên. Nhìn chung,

các khung lý thuyết này đều đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một cái nhìn toàn diện và sâu sắc về sự hạnh phúc của giáo viên. Mỗi lý thuyết cung cấp những yếu tố cốt lõi khác nhau để nghiên cứu và giải thích các yếu tố tác động đến hạnh phúc của giáo viên, từ môi trường xã hội, tâm lý cá nhân đến các yếu tố công việc. Do đó, trong bối cảnh giáo dục ở Việt Nam, khi nghiên cứu về hạnh phúc của giáo viên nên quan tâm đến những cơ sở lý thuyết này. Việc kết hợp và vận dụng các lý thuyết này vào các nghiên cứu tương lai sẽ giúp làm sáng tỏ hơn nữa các chiến lược và chính sách nhằm nâng cao hạnh phúc và phúc lợi cho giáo viên trong nền giáo dục Việt Nam.

Tóm lại, khung lý thuyết là yếu tố thiết yếu trong nghiên cứu vì nó cung cấp sự rõ ràng, định hướng và một phương pháp tiếp cận có hệ thống. Khung lý thuyết giúp xác định thiết kế nghiên cứu, hướng dẫn phương pháp luận, giải thích kết quả và đảm bảo rằng nghiên cứu đóng góp có ý nghĩa vào lĩnh vực nghiên cứu. Nếu không có một cơ sở lý thuyết vững chắc, nghiên cứu sẽ thiếu sự tập trung, tính nhất quán và sự phù hợp. Do đó, việc xác định khung lý thuyết phù hợp là một trong những bước đầu tiên và quan trọng cho công trình nghiên cứu, luận văn hoặc luận án. Việc lựa chọn khung lý thuyết phụ thuộc vào mục tiêu của nhà nghiên cứu và cách thức đạt được các mục tiêu này, cho dù thông qua các phương pháp nghiên cứu định lượng, định tính hoặc phương pháp hỗn hợp. Do đó, khi quyết định vận dụng khung lý thuyết nào nhà nghiên cứu cần cân nhắc tính phù hợp với bối cảnh và mục đích của nghiên cứu.

## Tài liệu tham khảo

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Budzińska, K. (2023). Language teacher wellbeing in the private school context: A case study. *Theory and Practice of Second Language Acquisition*, 2(9), 1-30. <https://doi.org/10.31261/TAPSLA.12576>.
- Chong, S. W., Isaacs, T., & McKinley, J. (2023). Ecological systems theory and second language research. *Language Teaching*, 56(3), 333-348. <https://doi.org/10.1017/S0261444822000283>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712-726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>.
- Freeman, D. L., & Cameron, L. (2008). Research methodology on language development from a complex systems perspective. *The Modern Language Journal*, 92(2), 200-213. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.2008.00714.x>.
- Grant, C., & Osanloo, A. (2014). Understanding, selecting, and integrating a theoretical framework in dissertation research: Creating the blueprint for your "house". *Administrative Issues Journal*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.5929/2014.4.2.9>.
- Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2021). *Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory*. In C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact* (pp. 229-244). Springer.

- [https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14).
- Hofstadler, N., Babic, S., Lämmerer, A., Mercer, S., & Oberdorfer, P. (2021). The ecology of CLIL teachers in Austria—an ecological perspective on CLIL teachers' wellbeing. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 15(3), 218-232. <https://doi.org/10.1080/17501229.2020.1739050>.
- Mercer, S. (2023). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research*, 27(5), 1054-1077. <https://doi.org/10.1177/13621688209735>.
- Moring, A. (2022). *Self-determination theory*. In AI on the job: Guide to successful human-machine collaboration (pp. 67-75). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-64005-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-662-64005-0_6).
- Nazari, M., & Karimpour, S. (2024). Exploring Iranian EAP teachers' well-being: An activity theory perspective. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education* (2024), 9-27. <https://doi.org/10.1186/s40862-023-00249-7>.
- Nazari, M., & Xodabande, I. (2022). *English language teacher well-being and professional identity construction: A self-determination theory perspective*. In Teacher well-being in English language teaching (pp. 99-112). Routledge.
- Ostermeier, T. C. J., Koops, W., & Peccei, R. (2023). Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers. *Review of Education*, 11(3), 1-19. <https://doi.org/doi.org/10.1002/rev3.3416>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68-77. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Sadeghi, K., & Pourbahram, R. (2024). Exploring factors affecting English language teacher wellbeing: Insights from positive psychology. *System*, 122(2024), 103-274. <https://doi.org/10.1016/j.system.2024.103274>.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work*, 76(4), 1317-1331. <https://doi.org/10.3233/WOR-220234>.
- Sulis, G., Mercer, S., Mairitsch, A., Babic, S., & Shin, S. (2021). Pre-service language teacher wellbeing as a complex dynamic system. *System*, 103(2021), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.system.2021.102642>.
- Varpio, L., Paradis, E., Uijtdehaage, S., & Young, M. (2020). The distinctions between theory, theoretical framework, and conceptual framework. *Academic Medicine*, 95(7), 989-994. <https://doi.org/10.1097/ACM.00000000000003075>.
- Wei, C., Su, J., Zhao, J., Ding, K., & Kong, F. (2024). Strength use and well-being at work among teachers: The mediating role of basic need satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(2), 1-10. <https://doi.org/10.3390/bs14020095>.
- Yıldırım, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153-163. <https://doi.org/10.5897/ERR2013.1691>.